○厚生労働省告示第三百十七号

医療法の一部を改正する法律（平成二十七年法律第七十四号）の施行に伴い、及び会社分割に伴う労働契約の承継等に関する法律（平成十二年法律第百三号）第八条の規定に基づき、分割会社及び承継会社等が講ずべき当該分割会社が締結している労働契約及び労働協約の承継に関する措置の適切な実施を図るための指針（平成十二年労働省告示第百二十七号）の一部を次のように改正し、平成二十八年九月一日から適用する。ただし、この告示の適用の日前に吸収分割契約又は新設分割計画が締結又は作成された場合におけるその吸収分割又は新設分割については、なお従前の例による。

平成二十八年八月十七日　厚生労働大臣　塩崎　恭久

第一中「第70条の６第２項」の下に「及び医療法（昭和23年法律第205号）第62条」を加える。

第２の２の㈢中「」をおとし、イからハまでを□からニまでとし、同㈢にイとして次のように加える。

イ　承継される事業に主として従事する労働者に関する基本的な考え方

会社分割は、会社の事業に関して有する権利義務を単位としてなされるものであるが、法第２条第１項第１号の労働者に該当するか否かについては、承継会社等に承継される事業を単位として判断するものであること。その際、当該事業の解釈に当たっては、労働者の雇用及び職務を確保するといった法の労働者保護の趣旨を踏まえつつ、「一定の事業目的のために組織化され、有機的一体として機能する財産」であることを基本とすること。

第２の２の㈣のイの㈠中「法人税法（昭和40年法律第34号）附則第20条第３項の規定に基づく適格退職年金その他の」を削り、同㈡中「第174号）」の下に「及び労働契約法（平成19年法律第128号）」を加え、「や民法の基本原則に基づく契約の両当事者間の合意」を削り、「には、法令及び判例に従い、労使間の合意が基本となるものである」を「にも、労働契約法第10条の要件を満たす就業規則の合理的な変更による場合を除き、労使間の合意によることなく労働条件を不利益に変更することはできない」に改め、同㈢の見出し中「解雇」を「解雇等」に、同本文中「労働基準法（昭和22年法律第49号）第18条の２」を「労働契約法第16条」に改め、後段として次のように加える。

また、分割会社の債務の履行の見込みがない事業とともに労働者を承継する場合、債務の履行の見込みがない事業に引き続き雇用する場合その他特定の労働者を雇用する目的で会社制度を濫用した場合等には、いわゆる法人格否認の法理及びいわゆる公序良俗違反の法理等の適用があり得ること、また、労働組合の組合員に対する不利益な取扱いをした場合には、不当労働行為として救済され得ることに留意すべきであること。

第２の２の㈣のハ本文中「厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）第９章第１節の規定に基づく厚生年金基金、」を削り、「企業年金基金、」の下に「公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律（平成25年法律第63号。以下「平成25年厚生年金等改正法」という。）附則第３条第12号に規定する厚生年金基金、」を加え、「第２章第２節」を「第２章第３節」に改め、㈠及び㈡を次のように改める。

㈠　基金型企業年金

確定給付企業年金の加入者に必要な給付を行うことを目的として設立された企業年金基金（以下この㈠において「基金」という。）は、確定給付企業年金法第２章第３節の規定に基づき任意に設立される法人であり、会社分割がされても、当然には分割会社の雇用する労働者を加入員とする基金から承継会社等の雇用する労働者を加入員とする基金に変更されるものではないこと。

この場合において、基金の加入員たる分割会社の雇用する労働者であってその労働契約が承継会社等に承継されたものに対する基金が支給する年金又は一時金たる給付を継続する方法としては次のようなものがあるが、基金に係る権利義務の移転又は基金の合併等が必要なため、主務大臣の認可が必要となるものであること。

a　吸収分割の場合

(a)　承継会社に基金がある場合

分割会社に係る基金の加入員の年金給付等の支給に関する権利義務を会社法第２条第29号の規定による吸収分割（以下「吸収分割」という。）によって事業を承継する会社（以下「承継会社」という。）に係る基金に移転させる方法又は分割会社に係る基金と承継会社に係る基金が合併する方法

(b)　承継会社に基金がない場合

分割会社に係る基金の規約を一部改正し、承継会社を当該基金の実施事業所に追加する方法又はその労働契約が承継会社に承継される労働者に関して分割会社に係る基金を分割し、承継会社を実施事業所とする基金を新たに設立する方法

b　新設分割の場合

分割会社に係る基金の規約を一部改正し、会社法第２条第30号の規定による新設分割（以下「新設分割」という。）によって設立する会社（以下「設立会社」という。）を当該基金の実施事業所に追加する方法又はその労働契約が設立会社に承継される労働者に関して分割会社に係る基金を分割し、設立会社を実施事業所とする基金を新たに設立する方法

なお、確定給付企業年金のうち規約型企業年金については、分割会社以外の第三者がその全部又は一部を実施している場合に該当せず、当該規約型企業年金の内容である給付の要件、水準等を規定する規約が労働協約に該当する等その給付の支給に関する権利義務が労働契約の内容となっている場合には、会社分割によって分割会社から承継会社等に労働契約が承継される労働者の給付に関する権利は、労働条件として維持されるものであること。

また、承継会社が厚生年金基金を設立している場合には、分割会社に係る確定給付企業年金の加入者の年金給付等の支給に関する権利義務を当該厚生年金基金に移転することが可能であること。

㈡　厚生年金基金

厚生年金基金は、平成25年厚生年金等改正法第１条の規定による改正前の厚生年金保険法第９章第１節の規定に基づき、任意に設立され、平成25年厚生年金等改正法附則第４条の規定によりなお存続するものとされた法人又は平成25年厚生年金等改正法附則第６条の規定により平成25年厚生年金等改正法第１条の規定による改正前の厚生年金保険法第111条第１項の認可の申請についての認可の処分についてなお従前の例によるものとされ、設立された法人であり、基本的には上記㈠の基金型企業年金の場合と同様の対応となるが、平成25年厚生年金等改正法の施行により、平成26年４月１日以降厚生年金基金の新設はできなくなったため、厚生年金基金の加入員たる分割会社の雇用する労働者であってその労働契約が承継会社等に承継されたものに対する厚生年金基金が支給する年金又は一時金たる給付を継続する方法としては、規約の変更による方法のみ可能であること。

なお、承継会社が企業年金基金を設立している場合には、分割会社に係る厚生年金基金の加入員の年金給付等の支給に関する権利義務を当該企業年金基金に移転することが可能であること。

第２の２の㈣のハの㈢中「第２章第２節」を「第２章第３節」に、「厚生年金基金」を「基金型企業年金」に改め、同㈣中「労働基準法」の下に「（昭和22年法律第49号）」を加える。

第２の２の㈣の次に㈤として次のように加える。

㈤　転籍合意等と法律上の手続との関係

イ　転籍合意による承継

分割会社は、承継される事業に主として従事する労働者について、会社分割の対象とすることなくいわゆる転籍合意によって、承継会社等に転籍させる場合には、当該労働者に対して、次に掲げる事項に留意すべきであること。

㈠　法第２条第１項及び第２項の通知並びに商法等改正法附則第５条で義務付けられた協議等の手続は省略できないこと。